



Relazione sull'obbligatorietà dell'iscrizione all'Ente Bilaterale designato dal CCNL e la libertà di scelta del Datore di Lavoro.

La questione relativa al vincolo per il datore di lavoro di iscriversi allo specifico Ente Bilaterale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato in azienda è, come evidenziato nel quesito, fonte di dibattito e pareri discordanti. L'analisi mira a chiarire se sussista la possibilità di optare per un ente alternativo, garantendo tutele pari o migliorative per i lavoratori, alla luce dei principi costituzionali, della giurisprudenza e della prassi amministrativa, con particolare riferimento alla documentazione allegata.

1. Il Quadro Costituzionale: La Libertà Sindacale Negativa

Il punto di partenza dell'analisi risiede nell'Articolo 39 della Costituzione Italiana, che sancisce il principio fondamentale secondo cui "L'organizzazione sindacale è libera".

La giurisprudenza costituzionale e di legittimità ha costantemente interpretato tale principio non solo in senso positivo (libertà di costituire o aderire a un'associazione), ma anche in **senso negativo**, ovvero la libertà di *non* aderire a una determinata organizzazione.

Gli Enti Bilaterali, pur svolgendo importanti funzioni di welfare negoziale, sono associazioni di natura privatistica costituite dalle parti sociali firmatarie del CCNL. L'imposizione assoluta dell'adesione a uno specifico Ente Bilaterale si porrebbe in contrasto con la libertà sindacale negativa del datore di lavoro, costringendolo a finanziare e aderire a un organismo espressione di associazioni sindacali a cui potrebbe non voler aderire.

2. La Distinzione tra Parte Obbligatoria e Parte Economico-Normativa del CCNL

Per risolvere la questione, è fondamentale comprendere la struttura del CCNL, che si compone di due parti principali:

- **Parte Obbligatoria:** Regola i rapporti tra le organizzazioni stipulanti (es. diritti sindacali). Vincola solo gli aderenti a tali associazioni.
- **Parte Economico-Normativa:** Disciplina il rapporto individuale di lavoro (es. retribuzione, ferie, welfare integrativo). È la parte che stabilisce il trattamento minimo dovuto ai lavoratori e si applica a tutti i datori di lavoro che adottano il CCNL.

L'interpretazione consolidata distingue la natura delle clausole relative alla bilateralità in base a questa



suddivisione.

3. La Prassi Amministrativa: Analisi della Circolare Ministeriale n. 43/2010

L'interpretazione ufficiale del Ministero del Lavoro è cristallizzata nella **Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010** (c.d. "Circolare Sacconi", allegata). Questo documento affronta direttamente il quesito, fornendo chiarimenti essenziali.

A. L'Inesigibilità dell'Iscrizione Obbligatoria

Il Ministero afferma chiaramente la non obbligatorietà dell'iscrizione all'Ente:

"Sul punto il Ministero si è più volte pronunciato [...] nel senso di ritenere non obbligatoria la iscrizione all'ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza."

B. L'Obbligatorietà della Prestazione (Welfare Contrattuale)

La Circolare introduce però una distinzione cruciale. Se il CCNL configura le prestazioni erogate dagli enti bilaterali (es. assistenza sanitaria integrativa, sostegno al reddito) come un diritto del lavoratore, tale diritto rientra nella **parte economico-normativa** del contratto.

In questo caso, l'obbligo del datore di lavoro non è l'iscrizione all'ente, bensì la **garanzia della prestazione**:

"In questa diversa ipotesi, l'obbligatorietà della tutela [...] va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro [...]"

Di conseguenza, il lavoratore matura un diritto contrattuale soggettivo alla prestazione, che assume natura integrativa della retribuzione.

C. L'Adesione come Modalità di Adempimento

Responsabile del documento: **FormAssicuratori SRL**

Indirizzo Via Ferrarese 56 - 44042 Cento FE **Telefono** +39 051 0546670

Sito Web [FormAssicuratori](http://FormAssicuratori.it) **Email** home@formassicuratori.it **Ufficio Web** [Accedi](#)

P. IVA 02108510385 **SDI** KRRH6B9



La Circolare conclude che:

"l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro."

Il datore di lavoro che sceglie di non aderire all'Ente designato non è liberato dall'obbligo, ma deve adempiere in modo alternativo.

4. La Giurisprudenza Consolidata

L'orientamento espresso nella Circolare 43/2010 è stato ampiamente recepito e confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione. La Suprema Corte ha ribadito che le clausole dei CCNL non possono imporre un'iscrizione obbligatoria in violazione dell'art. 39 Cost. Tuttavia, quando la contribuzione è destinata a finanziare prestazioni a favore dei lavoratori, essa costituisce parte del trattamento economico complessivo dovuto (Cfr. Cass. Sez. Lav., sent. n. 31003/2019; n. 17747/2016).

La giurisprudenza conferma che l'obbligo non riguarda lo strumento (l'Ente specifico), ma il risultato (la tutela del lavoratore).

5. La Libertà di Scelta e le Alternative per il Datore di Lavoro

Alla luce di quanto esposto, il datore di lavoro ha la facoltà di scegliere come garantire le tutele previste dal CCNL. Le opzioni includono:

1. **Adesione a un Ente Bilaterale Alternativo:** Scegliere un diverso Ente Bilaterale (la cui pluralità è attestata dal "Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici" allegato) o un diverso fondo/polizza.
2. **Erogazione Diretta o Monetizzazione:** Riconoscere al lavoratore un importo forfettario equivalente (spesso definito come Elemento Distinto della Retribuzione - EDR) o erogare direttamente prestazioni analoghe.

Questa posizione è esplicitamente confermata nel documento allegato "CPO Fermo Prot 13", dove la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, analizzando un quesito analogo sui fondi sanitari integrativi, afferma:

"Pertanto, è possibile aderire ad un fondo sanitario diverso da quello previsto dal contratto collettivo purché eroghi prestazioni equivalenti."



6. Il Criterio dell'Equivalenza e l'Onere della Prova

La condizione essenziale per la legittimità della scelta alternativa è la garanzia di **tutele equivalenti o migliorative** per i lavoratori.

Onere della Prova: Come correttamente anticipato nel quesito, l'onere di dimostrare che il sistema alternativo offra prestazioni effettivamente equivalenti o superiori a quelle dell'ente designato dal CCNL **ricade interamente sul datore di lavoro**. In sede ispettiva o di contenzioso, egli dovrà produrre la documentazione comparativa (es. regolamenti, piani sanitari) che attesti la parità o la miglioria del trattamento.

Valutazione dell'Equivalenza: È fondamentale sottolineare, come evidenziato anche nel quesito del CPO Fermo, che il parametro del "maggior favore" deve applicarsi al **livello delle prestazioni erogate** e non necessariamente all'ammontare della contribuzione versata. L'obiettivo è la tutela effettiva del lavoratore.

7. Impatto sulla Regolarità Contributiva (DURC) e Benefici

Il rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi è condizione necessaria per il godimento di benefici normativi e contributivi (Art. 1, comma 1175, L. 296/2006).

Tuttavia, la scelta di un Ente alternativo, se accompagnata dalla garanzia di prestazioni equivalenti o superiori, **non pregiudica** il rispetto della parte economico-normativa del CCNL. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Circ. n. 7/2019, citata nel documento CPO Fermo) ha chiarito che se il datore di lavoro garantisce trattamenti economico-normativi equivalenti o superiori, la fruizione dei benefici è legittima, a prescindere dall'adesione allo specifico Ente indicato nel CCNL.

8. Conclusioni

In sintesi, l'analisi condotta sulla base dei principi costituzionali, della prassi ministeriale (Circolare 43/2010) e della giurisprudenza consolidata, permette di affermare quanto segue:

1. **Non sussiste un obbligo giuridico** per il datore di lavoro di iscriversi allo specifico Ente Bilaterale indicato dal CCNL applicato, in ossequio alla libertà sindacale negativa (Art. 39 Cost.).
2. **Sussiste un obbligo contrattuale** di garantire ai lavoratori le prestazioni e le tutele previste dalla parte economico-normativa del CCNL.



PERBONI GROUP

Sistema d'Impresa

3. Il datore di lavoro ha la **piena facoltà di scegliere lo strumento** per adempiere a tale obbligo, inclusa l'iscrizione a un Ente Bilaterale diverso.
4. La condizione inderogabile è che l'alternativa scelta garantisca ai lavoratori **prestazioni equivalenti o migliorative** rispetto al sistema di bilateralità di riferimento.
5. **L'onere della prova** di tale equivalenza o miglioria è a carico del datore di lavoro.

L'ordinamento tutela la libertà di scelta aziendale per quanto concerne lo strumento, vincolandola però al rispetto sostanziale dei diritti contrattuali dei lavoratori.

Responsabile del documento: **FormAssicuratori SRL**

Indirizzo Via Ferrarese 56 - 44042 Cento FE **Telefono** +39 051 0546670

Sito Web [FormAssicuratori](http://FormAssicuratori.it) **Email** home@formassicuratori.it **Ufficio Web** [Accedi](#)

P. IVA 02108510385 **SDI** KRRH6B9